

UNITAT 1

Contextualització i marc jurídic de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes

CONTINGUTS

-
- 1. Contextualització**
 - 2. Marc europeu**
 - 3. Marc estatal**
 - 4. Marc autonòmic**
 - 5. La nova llei balear d'igualtat**
 - 6. Bibliografia**

1. Contextualització

En els últims quaranta anys, les relacions entre la igualtat de dones i homes i l'Estat, ha avançat al llarg de tres fases que, segons la politòloga Judith Squires, poden ser classificades sota l'òptica de tres conceptes: les quotes de participació, les institucions de polítiques de gènere que pretenen crear noves agències amb l'objectiu de combatre aquestes preocupacions i, finalment, l'estratègia del *gender mainstreaming*, que situa totes les polítiques sota la perspectiva de gènere per tal d'evitar l'androcentrisme. Aquest darrer estadi, redefineix els conceptes i subratlla la importància dels processos en la construcció de les estructures de gènere.

Impulsar canvis al model social vigent no sols ha estat una prioritat en la lluita per equiparar els drets de dones i homes sinó que ha estat l'objectiu fonamental de les polítiques socials comunitàries, tal com va quedar reflectit a l'article 13 del Tractat d'Amsterdam, que atorgava poders a la Comunitat per combatre la discriminació de gènere, origen racial o ètnic, edat, discapacitat, religió o creences i orientació sexual. D'ençà l'any 2000, la Unió Europea compta amb una normativa específica sobre l'aplicació d'aquets principis i la lluita contra la discriminació. Mitjançant l'aprovació de dues Directives, que varen incorporar-se com a capçaleres al ampli espectre de normes que procuraven la igualtat entre dones i homes dins l'àmbit europeu, amb aquets dos instruments es va fixar l'actual marc legislatiu europeu que venia a reforçar les garanties de protecció de la ciutadania davant els casos de discriminació. En matèria general, la Directiva 2000/43/CE sobre igualtat de tracte independentment de l'origen racial o ètnic de les persones, tant en l'àmbit de l'ocupació, com en la protecció social, els beneficis socials, l'educació i l'accés a béns i serveis, inclòs l'habitatge, i la Directiva 2000/78/CE que prohibeix la discriminació per motius de religió o creences, edat, discapacitat o orientació sexual en l'àmbit de l'ocupació són, fins al moment, els dos instruments més importants per combatre la discriminació. Respecte a qüestions de gènere, trobem l'any 2004 la Directiva 2004/113 sobre la implementació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis, i dos

anys després, la Directiva 2006/54 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació, que venia a refondre totes les disposicions anteriors en la matèria, tancaven el sistema europeu de protecció enfront de la discriminació per raó de gènere. La promoció de la igualtat de gènere s'ha erigit com una activitat fonamental per a la Unió Europea, promulgant-la com un valor fonamental, un objectiu i un indicador del creixement econòmic. A més de les citades directives, cal destacar l'instrument de ratificació del Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica, fet a Istanbul l'11 de maig de 2011.

2. Marc europeu

Tots aquests instruments anomenats afavoreixen la igualtat a nivell europeu. La Unió Europea es vol alçar front a les desigualtats de gènere i entén, al llarg de tot el seu creixement, que no sols és important una política global per combatre aquestes discriminacions per raó de gènere, sinó que són, no sols necessàries, sinó fonamentals les polítiques que des de les autonomies locals i regionals es duguin a terme per tal d'aconseguir aquets objectius. La importància esdevé a que aquestes esferes institucionals, són les més pròximes a la població, i per tant, tenen un influx directe sobre la ciutadania més propera. Rellevant i vertaderament interessant és el contingut de la Carta Europea per a la igualtat de dones i homes en la vida local, destinada als governs locals i regionals d'Europa. Aquest document va ser signat en el marc d'un projecte dut a terme sota el suport de la Comissió Europea, en el marc del 5è programa d'acció comunitària per a la igualtat de dones i homes:

La igualtat de dones i homes és un dret fonamental per a totes les persones i constitueix un valor cabdal per a la democràcia. A fi que es compleixi plenament, aquest dret no solament ha de ser reconegut legalment, sinó que a més s'ha d'exercir efectivament i implicar tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals. A pesar dels nombrosos exemples d'un reconeixement formal i dels progressos realitzats, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat. En la pràctica, dones i

homes no gaudeixen dels mateixos drets. Persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals –per exemple, diferències salarials i una menor representació en la política. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral, l'organització social, etc. Camps, tots plegats, en què és possible actuar, adoptant una nova aproximació i portant a terme canvis estructurals. Les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per promoure una societat veritablement igualitària. En llur àmbit de competència i col·laborant amb el conjunt d'actors locals, poden emprendre accions concretes a favor de la igualtat de dones i homes.

A més, el principi de subsidiarietat ocupa un paper particularment important pel que fa a l'aplicació del dret de la igualtat de dones i homes. Aquest principi s'aplica a tots els nivells de govern – europeu, nacional i local. Atès que els governs locals i regionals d'Europa exerceixen responsabilitats d'àmbit divers, totes poden i han d'ocupar un paper positiu en la promoció de la igualtat per mitjà d'accions que produeixin un impacte sobre la vida quotidiana de les persones. Els principis de l'autonomia local i regional estan estretament vinculats al principi de subsidiarietat. La Carta de l'Autonomia Local del Consell d'Europa de 1985, signada i ratificada per una gran majoria d'Estats europeus, subratlla «el dret i la capacitat efectiva de les col·lectivitats locals per regular i administrar, en el marc de la llei, sota la seva pròpia responsabilitat i en benefici de les seves poblacions, una part important d'assumptes públics». L'aplicació i la promoció del dret a la igualtat ha d'estar en el cor d'aquest concepte d'autonomia local. Les democràcies local i regional han de permetre que es facin les eleccions més apropiades en relació amb els aspectes més concrets de la vida quotidiana, tals com l'habitatge, la seguretat, els transports públics, el món laboral o la sanitat. Igualment, la plena implicació de les dones en el desenvolupament i l'aplicació de polítiques locals i regionals permet que es tingui en compte, per les experiències viscudes, llurs coneixements i llur creativitat. Per arribar a la instauració d'una societat basada en la igualtat, és de cabdal importància que els governs locals i regionals integrin plenament la dimensió del gènere en les seves polítiques, en la seva organització i en les seves pràctiques. En el món d'avui i de demà, una autèntica

igualtat de dones i d'homes constitueix a més la clau del nostre èxit econòmic i social –no solament a escala europea o nacional, sinó igualment en les nostres regions, les nostres ciutats i els nostres municipis.

A aquests instrument s'ha de sumar la presència de la Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, que obliga als Estat a reformar les lleis per tal de millorar-les en aquest sentit. Aquest text exposa:

La màxima participació de la dona, en igualtat de condicions que l'home, en tots els camps, es indispensable per el desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau.

Els propis ciments de la Unió Europea es construeixen sobre un conjunt de valors entre els que està inclosa la igualtat i la promoció d'aquesta al llarg de tots els territoris, com ve recollit als articles 2 i 3.3 del Tractat de la Unió Europea. Aquets objectius també es troben consagrats a l'article 21 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. A més, l'article 8 del Tractat del Funcionament de la Unió Europea, també atorga a la Unió la missió d'eliminar les desigualtats entre homes i dones i promoure la seva igualtat mitjançant totes les accions possibles al seu abast, es tracta del concepte conegut com a «integració de la dimensió de gènere». A més, la Unió i els Estats membres es varen comprometre, en la Declaració 19 annexa al Acte Final de la Conferència Intergovernamental que va adoptar el Tractat de Lisboa, a combatre la violència domèstica en totes les seves formes, així com a prevenir i castigar aquestes actes delictius i donar assistència i protecció a les víctimes.

En quant a la consecució de tots els objectius anomenats fins ara, un paper fonamental l'ha desenvolupat el Tribunal de Justícia de la Unió Europea, a continuació es presenta un resum de les sentències més rellevants de cara a la interpretació i integració de totes les normes parlades fins el moment:

- La sentència Defrenne II de 8 d'abril de 1976 (assumpte C-43/75): el Tribunal va reconèixer l'efecte directe del principi de la igualtat de retribució per a homes i dones, i va declarar que és aplicable no

només a l'actuació de les autoritats públiques, sinó també a tots els convenis de caràcter col·lectiu en la regulació del treball;

- La sentència Bilka de 13 de maig de 1986 (assumpte C-170/84): el Tribunal va considerar que una mesura que excloués als treballadors a temps parcial d'un règim de pensions professional constituïa una «discriminació indirecta» i era, per tant, contrària a l'antic article 119 si afectava un nombre molt més elevat de dones que d'homes, llevat que pogués demostrar-se que l'exclusió es basava en factors objectivament justificats i aliens a tota discriminació per raó de sexe;
- La sentència Barber de 17 de maig de 1990 (assumpte C-262/88): el Tribunal va decidir que totes les formes de pensions professionals constitueixen una retribució als efectes de l'article 119, pel que els és aplicable el principi de la igualtat de tracte. El Tribunal va dictaminar que les treballadores han de gaudir dels mateixos drets en matèria de pensions de jubilació o de supervivència a la mateixa edat que els treballadors;
- La sentència Marschall d'11 de novembre de 1997 (assumpte C-409/95): el Tribunal va declarar que la legislació comunitària no s'oposava a una norma nacional que obligués a promoure prioritàriament a les candidates femenines en els sectors d'activitat en els quals les dones fossin menys nombroses que els homes «discriminació positiva», sempre que l'avantatge no fos automàtic i que es garantís als candidats masculins un examen de la seva candidatura sense ser exclosos a priori;
- La sentència Test-Achats d'1 de març de 2011 (assumpte C-236/09): el Tribunal va declarar invàlid l'article 5, apartat 2, de la Directiva 2004/113/CE per ser contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. En conseqüència, s'ha d'aplicar el mateix sistema de càlcul a homes i dones en el moment de determinar les primes i les prestacions a efectes d'assegurances.

3. Marc estatal

A nivell estatal, l'article 14 de la Constitució Espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. L'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives, i alhora, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, exigeix la incorporació amb caràcter transversal del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al conjunt d'activitats que duguin a terme o hi participin els poders públics. A continuació es fa un recull d'alguna de les peces normatives que componen la legislació espanyola establerta per combatre la discriminació per raó de gènere i identitat de gènere:

<i>Per raó de gènere</i>	<i>Per raó d'identitat de gènere</i>
Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives elaborades per el Govern.	Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones.
Llei Orgànica 3/2005, de 8 de juliol, per a la persecució extraterritorial de la pràctica de la mutilació femenina.	
Llei 33/2006, de 30 d'octubre, sobre la igualtat de home i dona en l'ordre de successió dels títols nobiliaris.	
Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes	

<p>Reial Decret 1370/2007, de 19 d'octubre, per el que es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes.</p>	
---	--

Taula 1. legislació anti-discriminatòria

4. Marc autonòmic

A nivell autonòmic, partint de la Llei Orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut de Autonomia de les Illes Balears, que disposa que totes es dones i els homes tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, estableix de manera directa el deure de tenir present la igualtat en tots els establiments socials, polítics i jurídics. A més, la Llei 5/2000, de 20 d'abril, de l'Institut Balear de la Dona, considera que el dret fonamental a la igualtat no pot ni ha de ser concebut únicament com un dret subjectiu, sinó que presenta una dimensió objectiva que el transforma en un component estructural bàsic que ha d'informar l'ordenament jurídic sencer. Aquets principis que es promouen calen aplicar-se alhora d'executar qualsevol dels preceptes legislatius en tots els àmbits, en el món laboral, educatiu, sanitari, social en general i també en allò que fa referència a la necessària coresponsabilitat en les unitats familiars, amb la finalitat que les dones gaudeixin completament de tots els drets cívics, de ciutadania. La Comunitat Autònoma de les Illes Balears sempre ha estat a la capçalera de la promoció de la igualtat, tant mitjançant les institucions polítiques com els altres sectors de la societat. Un bon exemple d'això es el Motiu Segon de l'Exposició de Motius de la nova Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes:

El paper que tradicionalment tenien els homes i les dones en la societat ha canviat: la participació més elevada de les dones en el món laboral i el seu accés al món educatiu, a la formació, a la cultura i, cada vegada més, al món de la presa de decisions estan generant canvis socials favorables per avançar en el camí de la igualtat plena entre dones i homes. Aquests canvis no serien possibles sense l'aportació fonamental dels moviments feministes i l'esforç de tantes dones que des de l'anonimat han treballat durant anys pels seus drets fonamentals.

No obstant això, les desigualtats es mantenen, la concepció patriarcal de les relacions humanes continua encara vigent en moltes persones i l'androcentrisme és encara patent en molts aspectes de la vida social i política.

El Consell Rector de l'Institut Balear de la Dona en data 25 d'abril de 2015 va aprovar el IV Pla Estratègic d'Igualtat 2015-2020, que recull una diagnosi sobre la situació de les dones a les Illes Balears en els eixos següents: treball i economia; coresponsabilitat i conciliació de la vida personal, familiar i laboral; violència contra les dones; participació política i social; educació i formació; salut; i altres polítiques sectorials.

L'Informe Ombra CEDAW de les Illes Balears també analitza en especial la situació de les dones en els àmbits de l'educació i la cultura, el treball i els drets econòmics, les polítiques d'igualtat i la participació política, la salut i els drets sexuals i reproductius, així com la violència, la prostitució i el tràfic de dones i nines amb la finalitat d'explotació sexual.

Una de les conclusions d'aquesta anàlisi és la transversalitat dels problemes que afecten les dones, la meitat de la població, i això requereix un esforç per a una coordinació necessària entre les institucions i una orientació dels programes a actuacions adreçades a aconseguir objectius concrets. També se n'extreu la necessitat d'aprofundir en les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes.

Socialment es considera que hi ha les condicions adequades per poder aplicar una llei d'igualtat en termes generals. La descentralització que inspira l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears ha de possibilitar més eficàcia en l'atenció a les persones, per acostar els serveis i les administracions a les ciutadanes i els ciutadans, i, alhora, requereix més coordinació per tal d'evitar duplicitat o encavalcament de funcions o buits en els serveis sense assumpció de responsabilitats.

5. La nova llei balear d'igualtat

Conseqüència d'aquesta rellevància que la Comunitat de les Illes Balears històricament ha atorgat a la lluita per la igualtat entre dones i homes es la ja anomenada Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes. La nova llei, que va ser aprovada per el Ple del Parlament quan votà majoritàriament a favor

del dictamen elaborat per la Comissió d'Assumptes i Drets Humans, cerca la igualtat a totes les esferes de la ciutadania, com a principi inspirador, no sols de l'administració en els seus actes i activitats, sinó també de la ciutadania. La iniciativa legislativa va ser exercida pel Govern de les Illes Balears i impulsada des de la Conselleria de Serveis Socials i Cooperació, de la mà de la Consellera Fina Santiago, que ja va ser la encarregada de presentar—la al Parlament en les dues ocasions anteriors que va ser rebutjada per aquest d'ençà l'any 2009. Al llarg d'aquests anys s'han anat debatent el projecte de llei format per 88 articles, que ha anat millorant amb el temps i la clarificació de conceptes. Durant el seu torn de paraula va destacar la importància de la inclusió, entre d'altres, de les noves tipificacions de violència masclista a la normativa de figures com la violència simbòlica i la tracta de persones amb finalitats sexuals. La Consellera va recordar els 29 noms corresponents a les 29 víctimes de violència masclista a les Illes registrades des de 2005, i defensà la introducció de la figura del femicidi a la llei, fent referència als assassinats de dones pel fet de ser dones.

Respecte al contingut d'aquest cos normatiu, alguna de les qüestions que es poden destacar a aquestes alçades és, entre d'altres que es veuran més endavant, el seu títol preliminar que conté disposicions generals que, a més de ser aplicables a totes les administracions públiques de les Illes Balears, també ho són a les entitats privades que subscriuguin contractes o convenis de col·laboració o siguin beneficiàries dels ajuts o les subvencions que concedeixen els poders públics. La normativa cerca fer efectiva la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits, entre ells l'Administració, impulsant la paritat i una representació equilibrada en els organismes públics, que no haurà de ser inferior al 40% ni superior al 60% per part de cap dels dos sexes. En aquest camí cap a la incorporació de la igualtat de gènere en tots els àmbits, apareix també la obligació de cara als centres educatius públics de adoptar pràctiques de coeducació, mitjançant, entre d'altres possibilitats, la introducció de currículums i material de treball fonamentat en la igualtat i desfent-se dels estereotips i rols de gènere. L'educació es considera un tema clau a l'hora d'avortar la divulgació d'una creença eminentment d'influx patriarcal. A més de la merescuda rellevància donada a l'àmbit educatiu, també s'han establert mesures fermes en el que respecta a l'entorn laboral i la ocupació, per exemple,

amb accions contra la bretxa salarial entre homes i dones, la inclusió d'aquestes en les polítiques d'ocupació o la conciliació de la vida familiar i laboral amb mesures de flexibilització d'horaris. En el seu contingut, la llei també destaca per la creació de figures com la de l'Observatori d'Igualtat i del defensor de la Igualtat de Dones i Homes. Dins els seu àmbit d'aplicació, i per tal de perpetuar la lluita contra la difusió dels estereotips masclistes, i tenint en compte que aquets, solen trobar-se de forma massiva en el tractament de la informació i les notícies per part dels mitjans, i a la publicitat, el text fixa sancions que van des de els 3.000 euros fins al 90.000 euros per infringir la normativa. Una mesura especialment innovadora, i molt perseguida per les plataformes que treballen diàriament per la consecució d'una igualtat real i efectiva entre dones i homes, és la del reconeixement com a violència masclista l'impagament voluntari de la pensió d'aliments per part dels pares separats, com una mostra de control i maltractament econòmic sobre la dona. La norma reconeix a les víctimes d'aquesta violència el dret a accedir als mateixos ajuts i prestacions que les víctimes d'una agressió física o psicològica. Un altre aspecte a destacar és la definició per part del cos normatiu del concepte de la perspectiva de gènere. La norma té com «la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones».

Dotada d'una gran riquesa en els fonaments que componen l'Exposició de Motius introductòria de la Llei 11/2016, finalment ha quedat composta en noranta articles, dividits en sis Títols, a més de dues Disposicions addicionals i quatre Disposicions finals:

- Títol I, sobre les polítiques públiques per a la promoció de la igualtat de gènere, entre d'altres qüestions, també es regulen els plans d'igualtat que ha d'aprovar en cada legislatura totes les administracions públiques;
- Títol II, regula les competències, les funcions, l'organització institucional i el finançament de les administracions públiques en tot el que es refereix a les polítiques de gènere i a les dones;
- Títol III, disposa les mesures per integrar la perspectiva de gènere en l'actuació de les administracions públiques de les Illes Balears;

- Títol IV, estableix mesures per promoure la igualtat fent referència a l'educació, la cultura i l'esport, així com a l'ocupació i l'accés de les dones a la feina, la salut o la conciliació de la vida familiar, laboral i personal;
- Títol V, dedicat a la violència masclista. S'hi disposen mesures d'investigació, formació i prevenció, i s'hi regula el dret a la protecció efectiva, a l'atenció i a l'assistència psicològica a través dels centres d'informació i assessorament a les dones i dels serveis d'acollida per a víctimes de violència masclista;
- Títol VI, estableix un règim d'infraccions i sancions en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes;
- Disposició addicional primera, fixa un mandat no normatiu en relació amb els plans d'igualtat dels ens del sector públic instrumental de la comunitat autònoma;
- Disposició addicional segona, relativa a l'elaboració i al desenvolupament dels protocols d'intervenció per a l'atenció a les víctimes de violència masclista;
- Disposició final primera, de modificació puntual de la Llei 5/2000, de 20 d'abril, per la qual es regula l'Institut Balear de la Dona;
- Disposició final segona, una habilitació normativa al Consell de Govern i als consells insulars, en els àmbits respectius, per desplegar i aplicar aquesta llei;
- Disposició final tercera, estableix per al Govern un termini màxim de dos anys per a l'aprovació de les directrius relatives a l'informe d'avaluació d'impacte de gènere;
- Disposició final quarta, determina l'entrada en vigor d'aquesta mateixa llei.

Ara bé, no obstant l'ampli consens que hi va haver finalment en el Ple en referència a aquesta llei, l'oposició també va exposar determinades mancances o defectes del cos normatiu. Entre aquets, es va qüestionar la discriminació positiva, l'excessiu intervencionisme que preveu la llei o la falta de regulació de la custòdia compartida.

Convé recordar, arribats a aquest punt, la necessitat d'una llei com la que va ser aprovada el passat mes de juliol al Parlament. Com es sabut, la igualtat ve garantida per la Constitució Espanyola, tan sols caldria fer

complir les seves disposicions per poder gaudir d'una igualtat real. Malauradament, la realitat ens ha demostrat que tot i que els avanços han estat notables, encara hi ha moltíssimes esferes i molts nivells de la vida quotidiana on aquesta igualtat no avança, o inclús retrocedeix, com per exemple les diferències salarials, les vergonyoses i doloroses xifres de víctimes de violència masclista o el revifament d'estereotips profundament sexistes. En aquest sentit, es pronunciava el parlamentari David Abril Hervàs un dia després de l'aprovació de la Llei 11/2016, d'igualtat de dones i homes, al diari online «DBalears»:

Per això fa falta una Llei d'Igualtat com la que es va aprovar ahir al Parlament de les Illes Balears: per caminar cap a la utopia de la igualtat. Per seguir avançant. Perquè més enllà d'encerts com la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques, el reconeixement de les diferents violències masclistes o un règim sancionador d'actituds i fets contraris a la igualtat, que la converteixen en un referent per a altres Comunitats, ...només el fet que se'n parli, el debat generat entre parlamentàries i sobretot parlamentaris, entre agents socials i tothom que hi ha tingut qualque cosa a dir sobre la Llei, i sobretot el debat generat als mitjans de comunicació i la societat, ja permet avançar.

Perquè aquest és el tema: que tot està per fer, sí, però normes com aquesta permeten avançar, posar fites, sobretot si s'assoleixen consensos amples com a la Llei d'Igualtat, feta i negociada sobretot per dones, com altres Lleis aprovades recentment on també els consensos han estat liderats per dones.

6. Bibliografia

Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, Consell d'Europa (2010). *Manual de legislació europea contra la discriminació*.

Donoso López, S.; Portero Ronda, C.; Sandalinas Félez, L. (2009). *La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat*. Projecte Aurora. Barcelona.

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

Publications Office of the European Union. *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019* (2016). Louxemburg.